

Les apports de la notion de « travail décent » dans les sources juridiques supranationales pour une évolution de la normativité ordinaire dans le secteur des services

Tiziana Vettor

Volume 5, numéro 1, 2024

La normativité ordinaire à l'épreuve de la crise sanitaire. Le cas de la restauration (France-Italie et Québec)

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1116723ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1116723ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

UQAM Département des sciences juridiques
UQAM Faculté de science politique et de droit

ISSN

2563-9250 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Vettor, T. (2024). Les apports de la notion de « travail décent » dans les sources juridiques supranationales pour une évolution de la normativité ordinaire dans le secteur des services. *Communitas*, 5(1), 129–154.
<https://doi.org/10.7202/1116723ar>

Résumé de l'article

Cet essai analyse la notion de « travail décent » en suivant trois lignes principales, à savoir les bases juridiques, les éléments de définition et les potentialités. Le développement de cette notion a été fortement encouragé par des recommandations, des conventions et des outils de l'Organisation internationale du Travail (OIT). En ce qui concerne le droit de l'Union européenne, le « travail décent » est inscrit avant tout dans les dispositions du Traité sur l'Union européenne (TUE) et dans les articles de la Charte des droits fondamentaux. Certaines directives récentes de l'UE sont aussi particulièrement intéressantes. Dans le cadre juridique prédéfini, cette notion est destinée, dans un contexte de plus en plus mondialisé, à faire face à la fois à la crise environnementale, à la crise économique et sociale, ainsi qu'au phénomène associé de l'augmentation des personnes exposées au risque d'exclusion sociale. À ce sujet, dans de nombreux pays, on parle de « pauvreté au travail » en se référant non seulement à la valeur économique attribuée au travail, mais aussi aux conditions mêmes de la relation contractuelle. Cela s'applique aux personnels employés dans le secteur des services, qui comprend différents types de prestation de travail, en particulier à la suite de la pandémie de COVID-19. Dans les sources juridiques supranationales (conventionnelles et européennes), le « travail décent » sous-entend en effet l'application de droits minimaux, dont celui à une rétribution équitable, à une protection sociale appropriée et à des conditions de travail saines et sûres. En outre, le concept comprend non seulement le travail subordonné en entreprise, mais aussi le vaste univers du travail illégal (ou, selon la terminologie européenne, « non déclaré »), qui suggère l'exigence d'une nouvelle réglementation non liée à l'existence d'une relation de dépendance au sens propre, afin que le travail soit décent pour tous. En ce sens, la notion exposée ci-dessus identifie la nécessité, dans une perspective d'avenir, d'élargir le champ de l'outil réglementaire à des formes de travail « plurielles » et en particulier aux activités de l'économie informelle (anciennes et actuelles). Nous nous référons par exemple aux prestations de travail via le numérique dans le secteur de la restauration, pour lesquelles le risque que les droits permettant un travail décent soient niés est parmi les plus élevés. Enfin, cette conception du travail exprime l'idée selon laquelle l'équilibre entre croissance économique et justice sociale est nécessaire à la lutte contre la pauvreté et au développement durable. Le potentiel du travail décent au demeurant consiste justement à lutter contre la pauvreté pour l'éradiquer en vue d'un monde meilleur.

© Tiziana Vettor, 2025



Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Les apports de la notion de « travail décent » dans les sources juridiques supranationales pour une évolution de la normativité ordinaire dans le secteur des services

Tiziana Vettor¹

RÉSUMÉ

Cet essai analyse la notion de « travail décent » en suivant trois lignes principales, à savoir les bases juridiques, les éléments de définition et les potentialités. Le développement de cette notion a été fortement encouragé par des recommandations, des conventions et des outils de l'Organisation internationale du Travail (OIT). En ce qui concerne le droit de l'Union européenne, le « travail décent » est inscrit avant tout dans les dispositions du Traité sur l'Union européenne (TUE) et dans les articles de la Charte des droits fondamentaux. Certaines directives récentes de l'UE sont aussi particulièrement intéressantes. Dans le cadre juridique prédéfini, cette notion est destinée, dans un contexte de plus en plus mondialisé, à faire face à la fois à la crise environnementale, à la crise économique et sociale, ainsi qu'au phénomène associé de l'augmentation des personnes exposées au risque d'exclusion sociale. À ce sujet, dans de nombreux pays, on parle de « pauvreté au travail » en se référant non seulement à la valeur économique attribuée au travail, mais aussi aux conditions mêmes de la relation contractuelle. Cela s'applique aux personnels employés dans le secteur des services, qui comprend différents types de prestation de travail, en particulier à la suite de la pandémie de COVID-19. Dans les sources juridiques supranationales (conventionnelles et européennes), le « travail décent » sous-entend en effet l'application de droits minimaux, dont celui à une rétribution équitable, à une protection sociale appropriée et à des conditions de travail saines et sûres. En outre, le concept comprend non seulement le travail subordonné en entreprise, mais aussi le vaste univers du travail illégal (ou, selon la terminologie européenne, « non déclaré »), qui suggère l'exigence d'une nouvelle réglementation non liée à l'existence d'une relation de dépendance au sens propre, afin que le travail soit décent pour tous. En ce sens, la notion exposée ci-dessus identifie la nécessité, dans une perspective d'avenir, d'élargir le champ de l'outil réglementaire à des formes de travail « plurielles » et en particulier aux activités de l'économie informelle (anciennes et actuelles). Nous nous référons par exemple aux prestations de travail via le numérique dans le secteur de la restauration, pour lesquelles le risque que les droits permettant un travail décent soient niés est parmi les plus élevés. Enfin, cette conception du travail exprime l'idée selon laquelle l'équilibre entre croissance économique et justice sociale est nécessaire à la lutte contre la pauvreté et au développement durable. Le potentiel du travail décent au demeurant consiste justement à lutter contre la pauvreté pour l'éradiquer en vue d'un monde meilleur.

MOTS-CLÉS : Pauvreté au travail – Travail décent – Législation supranationale – Droits fondamentaux – Développement durable – Salaire minimum – Travail de plateformes numériques – Services – Restauration

ABSTRACT

This essay analyzes the notion of "decent work" along three main lines: its legal foundations, defining elements, and potentialities. The development of this concept has been strongly encouraged by recommendations, conventions, and tools from the International Labour Organization (ILO). In the context of European Union law, "decent work" is primarily enshrined in the provisions of the Treaty on European Union (TEU) and the articles of the Charter of Fundamental Rights. Certain recent EU directives are also particularly noteworthy. Within the predefined legal framework, this concept is intended, in an increasingly globalized context, to address the environmental crisis, the economic and social crisis, and the associated phenomenon of the growing number of individuals at risk of social exclusion.

In this regard, many countries refer to "in-work poverty," which considers not only the economic value attributed to work but also the very conditions of the contractual relationship. This applies to workers in the service sector, encompassing various types of work, particularly in the wake of the COVID-19 pandemic. In supranational legal sources (both conventional and European), "decent work" implies the application of minimum rights, including the right to fair remuneration, adequate social protection, and safe and healthy working conditions. Moreover, the concept extends beyond traditional employer-employee relationships to include the broad universe of illegal work (or, in European terminology, "undeclared work"), highlighting the need for new regulations unrelated to dependency relationships in the strict sense, ensuring that work is decent for all.

In this sense, the above-mentioned notion identifies the need, from a forward-looking perspective, to expand the scope of regulatory tools to encompass "plural" forms of work, particularly those in the informal economy (both past and present). For instance, this includes digital platform work in sectors like food delivery, where the risk of denial of rights enabling decent work is among the highest. Finally, this conception of work embodies the idea that balancing economic growth and social justice is essential in combating poverty and promoting sustainable development. The potential of decent work lies precisely in its ability to fight poverty and ultimately eradicate it, envisioning a better world.

KEYWORDS: In-work poverty – Decent work – Supranational legislation – Fundamental rights – Sustainable development – Minimum wage – Digital platform work – Services – Food delivery sector

¹ Associate Professor in the School of Law at the University of Milano-Bicocca, Italy.

1. La nouvelle pauvreté : images de la pauvreté au travail

On estime que la pauvreté concerne un nombre de plus en plus important de personnes dans le monde¹. Pour de nombreux pays, il s'agit d'une situation sans précédent du point de vue quantitatif, qui s'accompagne d'une transformation des personnes exposées au risque d'exclusion sociale, au point que l'on parle de « nouvelles pauvretés » et de « nouveaux pauvres »². Il s'agit des *working poor*, des hommes et des femmes qui, bien qu'ayant un emploi, n'ont pas assez de revenus pour couvrir les dépenses nécessaires pour vivre. Ce problème s'est développé dans l'Union européenne au cours de ces dix dernières années³ et concerne un nombre élevé de travailleurs⁴.

La pauvreté au travail, et la pauvreté en général (autrement dit, que les personnes travaillent ou pas) est un phénomène complexe, dans le sens où les raisons de son existence sont multiples. Les causes de cette situation sont avant tout des aspects structurels, qui ont affecté le système économique et l'ensemble du contexte social. De nombreuses études ont mis en évidence à ce sujet un changement de paradigme socioéconomique à l'échelle internationale, à la suite de l'essor mondial du capitalisme depuis au moins les années 1980. C'est le moment en effet où s'acheva l'heureuse parenthèse des trente années suivant la fin de la Seconde Guerre mondiale, qui avaient conduit à une réduction des inégalités, tout du moins au sein des pays occidentaux⁵. Parallèlement à ce phénomène, d'autres facteurs ont

¹ Face à une petite minorité détenant quasi la totalité des ressources disponibles, une grande partie de la population mondiale (presque la moitié) ne possède rien. À ce sujet, il est conseillé de consulter les études sur le « un pour cent » de riches qui a vu la part totale de revenus qu'il s'approprie s'accroître de manière exponentielle. Cf., entre autres, J. E. Stiglitz, *Le prix de l'inégalité*, Paris, 2014.

² Cf. S. Cervia, *Nuove povertà. Vulnerabilità sociale e disuguaglianze di genere e generazioni*, Pisa, 2013; P. DAVIS, C. Saraceno, *I nuovi poveri: politiche per le disuguaglianze*, Torino, 2011.

³ Cf. C. Saraceno, D. Benassi, E. Morlicchio, *La povertà in Italia*, Bologna, 2022. Au préalable, voir C. Saraceno, *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*, Milano, 2015.

⁴ Plus précisément, en 2019 la pauvreté au travail en Europe concernait 3 % des travailleurs, avec de grandes différences d'un pays à l'autre. Voir à ce propos le cas de l'Italie qui, dans la même période, a enregistré 11,8 % de travailleurs en situation de pauvreté. On estime aujourd'hui qu'au niveau européen, ce phénomène concerne en moyenne un travailleur sur dix (un sur huit en Italie). Cf. Filandri, *Lavorare non basta*, Bari-Roma, 2022, p. 6.

⁵ Également appelées les « trente glorieuses ». Cf., entre autres, T. Piketty, *Le capital au XXI^e siècle*, Paris, 2013. Il a été souligné en effet que la mutation du modèle de développement prescrit par les diktats de l'économie mondialisée a pour caractéristique de créer un excédent de personnes, autrement dit, des millions de chômeurs et une augmentation continue de ceux qui n'ont pas de revenus suffisants ou qui se retrouvent dans une condition de privation

contribué à l'augmentation de la pauvreté : la crise financière qui débuta en 2008 ⁶, la crise environnementale et sanitaire à cause de la pandémie de COVID-19 ⁷, la transition numérique liée à la quatrième et maintenant à la cinquième révolution industrielle⁸, la délocalisation de la production dans les pays en voie de développement⁹, sans oublier certaines questions qui ne sont pas, à proprement parler, liées aux cycles de production¹⁰.

Généralement, quand on se réfère à la pauvreté au travail, on pense au travailleur faiblement rémunéré. Il faut préciser cependant que la définition de *in-work poverty* utilisée par les instances européennes tient compte également des revenus de la famille d'appartenance¹¹. Dans le même temps, ne mettre l'accent que sur les bas salaires peut limiter la compréhension de la pauvreté au travail, car celle-ci ne se manifeste pas qu'en termes de valeur économique attribuée à la prestation de travail, mais concerne également les conditions mêmes de la relation contractuelle. À ce propos, parmi les causes du pourcentage important de travailleurs pauvres dans le travail subordonné, il est nécessaire d'inclure la diminution des emplois stables, la multiplication des postes atypiques et précaires, la fragmentation et le caractère intermittent

matérielle grave. Cf. A. Badiou, *Notre mal vient de plus loin*, Paris, 2016 ; B.-C. Han, *L'expulsion de l'autre*, Presses Universitaires de France (PUF), 2020.

⁶ Cf. V. Ferrante, *Crisi finanziaria*, dans V. Ferrante, *Dal contratto al mercato. Evoluzioni recenti del diritto del lavoro alla luce del Jobs Act*, Torino, 2017, p. 243 sq.

⁷ Cf., parmi d'autres, M. Brollo, *Introduzione: "PRIN" sui bisogni dei lavoratori poveri e dintorni*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 1.

⁸ Cf. V. Cangemi, *Lavoro povero e non dignitoso. Il caso delle piattaforme digitali*, dans *ADL*, 2023, n° 1, p. 36 sq.

⁹ Cf. R. Santucci, *La povertà da lavoro e le tecniche normative di contrasto*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 1.

¹⁰ Sur ce point, il convient de faire un parallèle avec T. Vettor, *Il reddito di inclusione: quale sostegno contro la povertà?*, dans V. Ferrante (dir.), *Economia informale e strategie di contrasto: a che punto siamo? Scritti di Roberta Nunin, Michele Faioli, Tiziana Vettor*, Milano, 2018, p. 43-44.

¹¹ Un travailleur peut en effet être défini comme pauvre s'il est employé au moins sept mois par an et si les revenus du ménage sont inférieurs à 60 % du revenu disponible médian national rapporté à la cellule familiale, prestations sociales comprises. Cf. D. Ahrendt et al., *In-work poverty in EU*, qu'il est possible de lire sur le site: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/work-poverty-eu>. Pour les critiques de cette définition concernant le fait qu'elle n'est pas en mesure de fournir un véritable cadre de la pauvreté au travail, voir : V. E. Struffolino, *La povertà lavorativa in Italia: nuove prospettive di analisi*, dans *Menabò di Etica ed Economia*, 2021, n° 155, P. Barbieri, *Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di contrasto*, dans *LD*, 2019, n° 1, p. 7, et enfin, *Relazione del Gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia*, novembre 2021, p. 37, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 1.

des opportunités de travail et la diffusion de différentes formes de temps partiels non désirés. On distingue en effet entre temps partiel choisi et subi. Le premier est défini comme un choix du salarié, tandis que le second est une condition non désirée imposée par l'employeur. À cet égard, on remarque que la moyenne européenne de temps partiels involontaires est d'environ 30 %. Travailler un nombre d'heures réduit avec un temps partiel non choisi est un phénomène particulièrement présent en Italie, où les données sur le travail à temps partiel sont beaucoup plus élevées que la moyenne européenne¹². La pauvreté au travail toutefois se manifeste de façon notable également chez les travailleurs indépendants¹³ et dans le travail illégal, autrement dit « au noir » ou, selon la terminologie européenne, « non déclaré », qui constitue l'un des principaux facteurs de déformation structurelle du marché du travail en Italie et ailleurs¹⁴.

2. Les caractéristiques du *working poor* et les secteurs de production les plus à risque de perpétuer la pauvreté au travail

En ce qui concerne le profil subjectif du *working poor*, il est intéressant de remarquer que différents types de personnes peuvent être exposés à la pauvreté au travail, même si elle touche surtout les jeunes. Si des célibataires peuvent être concernés, il s'agit quand même plus souvent de travailleurs en couple avec de jeunes enfants, ce qui entraîne des conséquences

¹² Cf. Filandri, *Lavorare non basta*, op. cit. p. 32. Le temps partiel involontaire ne peut être considéré comme un outil utile, ni pour concilier travail et vie privée ni pour prévenir le risque de vulnérabilité économique. Concernant les buts qui ont caractérisé la réglementation originelle du travail à temps partiel au niveau national et international, voir M. Lucchiaro, *L'orario di lavoro nella disciplina italiana e dell'OIL*, dans Mechi, A. Sitzia (dir.), *Cento anni nell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Prospettive storiche e giuridiche nella partecipazione italiana*, Milano, 2023, p. 301 sq., C. Alessi, *Retribuzione e orario di lavoro nelle strategie dell'OIL*, dans V. Ferrante (dir.), *A tutela della prosperità di tutti. L'Italia e l'Organizzazione internazionale del lavoro a un secolo dalla sua istituzione*, Torino, p. 103 sq. ; voir plus dans le § 6.

¹³ À ce propos, voir M. Corti, *Poverta e lavoro: le nuove sfide per il diritto*, dans *Jus-online*, 2021, n° 4, p. 150 sq. ; A. Lassandari, *Oltre la grande dicotomia. La poverta tra subordinazione e autonomia*, dans *LD*, 2019, n° 1, p. 91 sq. ; P. Lambertucci, *Il lavoro povero: un itinerario per la ricerca* et C. Alessi, *Alcune osservazioni sul progetto di ricerca "Working Poor N.E.E.D.S.: New Equity, Decent Work and Skills"*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 1.

¹⁴ Cf. V. Ferrante, *Prefazione*, dans V. Ferrante (dir.), *Economia informale e politiche di trasparenza*, Milano, 2017, p. 12 ; V. Ferrante, *Libertà economiche e diritti dei lavoratori. Il contrasto al lavoro non dichiarato nella legislazione internazionale, europea e nei trattati commerciali*, Milano, 2020.

particulièrement dramatiques. En effet, la présence de mineurs est souvent l'une des causes de la pauvreté de la famille, dans le sens qu'elle peut mettre en difficulté un budget familial déjà modeste à la base. De plus, grandir dans la pauvreté réduit généralement l'accès aux possibilités de vie, ce qui consolide la transmission intergénérationnelle des inégalités¹⁵.

Au-delà de l'âge, les caractéristiques individuelles faisant augmenter le risque d'être un travailleur pauvre sont la nationalité¹⁶, le niveau d'étude¹⁷ et le sexe. Il suffit de penser à la surreprésentation des femmes dans les emplois faiblement rémunérés, qui confirme l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Ce phénomène s'explique par une protection salariale des femmes inférieure à celle reconnue aux hommes pour un même travail ou pour un travail de même valeur (*gender pay gap*)¹⁸.

Enfin, il faut souligner que la pauvreté au travail est due à une augmentation de la demande de travail dans les secteurs à faible qualification (dits *low-skilled*), qui se concentrent majoritairement dans quelques domaines spécifiques d'emploi. Le risque de persistance de la pauvreté au travail est ainsi surtout présent dans le secteur des services, qui recouvre des prestations de travail de types variés. Il s'agit notamment des prestations suivantes : « Activités administratives et d'assistance aux fonctions de bureau et autres services d'assistance pour les entreprises » (ce secteur comprend les employés

¹⁵ Cf. C. Saraceno, D. Benassi, E. Morlicchio, *La povertà in Italia*, op. cit., p. 139 sq., qui offre également une comparaison des données statistiques dans les différents pays européens.

¹⁶ Les travailleurs pauvres sont souvent des travailleurs étrangers (de nationalité européenne ou non européenne). Cela est particulièrement vrai pour l'Italie, si on en croit les données du XI^e Rapport annuel du ministère italien du Travail et des Politiques sociales *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, 2021, disponible sur le site <https://www.lavoro.gov.it>. À cela s'ajoute, en ce qui concerne le contexte italien, le fait que les familles étrangères non européennes sont en moyenne plus étendues que les familles italiennes avec, par conséquent, un risque généralement plus élevé de devenir travailleurs pauvres, aussi bien au niveau individuel que familial. Cf. C. Saraceno, D. Benassi, E. Morlicchio, *La povertà in Italia*, Bologna, op. cit., p. 153.

¹⁷ La rentabilité du niveau d'étude peut être observée sous plusieurs aspects. Le plus emblématique est celui du salaire. Par exemple, la sortie du travail des femmes devenues mères est souvent atténuée par le niveau d'étude atteint. Quant aux données européennes et italiennes sur le sujet, voir le Rapport Istat 2021, *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali. Anno 2021, 2022*, disponible sur le site <http://www.istat.it/it/files/2022/10/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali-anno-2021.pdf>.

¹⁸ À ce sujet, voir, entre autres H. Couley, D. Gottardi, G. Healy, B. Mikolajczyk, M. Peruzzi, *The gender pay gap and social partnership in Europe. Findings from "close the deal, fill the gap"*, Abingdon, 2019. De plus, avec la première grossesse, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à faire les frais d'un emploi à temps partiel et intermittent, qui ne garantit pas la continuité des revenus (cf. *infra* dans ce paragraphe).

des *call centers*, des services d'organisation d'évènements et des services aux entreprises tels que le recouvrement de dettes ou l'assistance à la clientèle) ; « Autres activités de service » (une catégorie résiduelle qui comprend les activités d'organisations associatives, les services de réparation de biens personnels et pour la maison, et toute une variété de services à la personne qui ne sont pas classés ailleurs) ; « Services d'hébergement et de restauration » (qui comprend les employés d'hôtels, de campings, de restaurants, de *self-services*, de traiteurs, de bars, de glaciers)¹⁹. C'est le cas par exemple des personnes employées par des marques spécialisées dans la livraison de nourriture à domicile, qui utilisent les formes les plus récentes de travail numérique, avec des conditions précaires, intermittentes, parfois même « extrêmes », qui peuvent aller jusqu'à de véritables situations d'esclavage au travail²⁰. Cela est d'autant plus vrai quand les personnes impliquées dans ces activités cumulent plusieurs facteurs de risque de pauvreté au travail²¹ (par exemple, des migrants en attente de la réponse à leur demande d'asile ou des personnes appartenant à des minorités ethniques ou raciales)²².

3. Valeurs, droits fondamentaux et objectifs sociaux : les bases juridiques du « travail décent » dans la réglementation européenne et internationale

L'incidence élevée de la pauvreté au travail (avec la contradiction d'être pauvre tout en ayant un emploi) est un défi particulièrement important vis-à-vis du droit individuel à un travail décent, qui est reconnu par les législations nationales et par une série importante de sources juridiques supranationales.

Au niveau de l'Union européenne, le travail décent est appuyé par l'art. 2 du Traité sur l'Union européenne (TUE), qui affirme la primauté de la valeur

¹⁹ Cf. M. Filandri, *Lavorare non basta*, op. cit., p. 39. À ce sujet, concernant la pauvreté des travailleurs dans le secteur de la restauration, voir, entre autres, F. Coin, *Le grandi dimissioni. Il rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*, Torino, 2023.

²⁰ Les considérations de M. Roccella, dans *La condizione del lavoro nel mondo globalizzato fra vecchie e nuove schiavitù*, dans *Ragion Pratica*, 2010, n° 35, p. 419 sq. sont toujours actuelles. Sur le sujet, voir également L. Calafà, *La dignità e il lavoro ai margini*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 1.

²¹ Cf. V. Cangemi, *Lavoro povero e non dignitoso. Il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, op. cit.

²² Sur ce point, il est possible de faire une comparaison avec T. Vettor, *La proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale nel prisma delle fonti internazionali ed europee*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 2.

universelle de la dignité humaine²³ et par les dispositions qui, en vertu de l'art. 6 du traité, érigent celle-ci en valeur inspiratrice de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne²⁴.

En effet, le terme « dignité » et l'adjectif qualificatif « digne » qui en dérive apparaissent plusieurs fois dans la « Charte de Nice ». Dès le préambule, il est établi que l'Union se fonde sur des valeurs indivisibles et universelles, en premier lieu celle de la dignité humaine et le Chapitre I est explicitement intitulé « Dignité »²⁵. C'est une façon d'annoncer que cette valeur caractérise chaque interdiction et chaque droit reconnus dans la charte. En d'autres termes, c'est le primat de la dignité humaine qui inspire nombre de ses articles et qui en constitue la manifestation et l'expression²⁶. Cela est vrai en particulier en matière sociale, surtout dans les articles 31, alinéa 1²⁷ et 34, alinéa 3²⁸, qui reconnaissent et garantissent une existence digne aux travailleurs et à tous ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes²⁹.

Les articles de droit primaire du TUE indiquant les objectifs en matière sociale de l'Union sont eux aussi importants. On notera en particulier l'objectif de

²³ L'article proclame que l'Union est fondée sur les « valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités ». Ces valeurs sont communes aux États membres « dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes ».

²⁴ B. Malvestiti, *La dignità umana dopo la "Carta di Nizza". Un'analisi concettuale*, Salerno, 2015. Comme chacun le sait, la Charte a d'abord été proclamée en marge du Conseil européen de Nice du 7 décembre 2000, par les présidents du Parlement européen, du Conseil et de la Commission. Elle a ensuite été « adoptée » le 12 décembre 2007 et est rappelée par l'art. 6, alinéa 1 du TUE, qui lui attribue la « même valeur juridique que les traités ».

²⁵ Cf. S. Cavaliere, *Il concetto di dignità umana nel diritto internazionale ed europeo: una breve nota ricostruttiva*, dans *Euro-Balkan Law and Economics Review*, 2020, n° 2, p. 3.

²⁶ Cf. R. Bifulco, *Dignità umana e integrità genetica nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, dans AA.VV., *Scritti in onore di Livio Paladin*, Vol. 1, Napoli, 2004, p. 238.

²⁷ « Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ».

²⁸ « Afin de lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté, l'Union reconnaît et respecte le droit à une aide sociale et à une aide au logement destinées à assurer une existence digne à tous ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes, selon les modalités établies par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales ».

²⁹ Cf. S. Leone, *I diritti sociali nel sistema della Carta di Nizza*, dans C. Amalfitano, M. D'Amico, S. Leone (dir.), *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea nel sistema integrato di tutela. Atti del convegno svoltosi nell'Università degli studi di Milano a venti anni dalla sua proclamazione*, Torino, 2022, p. 19 sq. Au préalable, voir R. Bifulco, M. Cartabia, A. Celotto (dir.), *L'Europa dei diritti. Commento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Bologna, 2001, p. 37 sq.

portée générale visant la construction d' « une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social », inscrit dans l'art. 3, alinéa 3, avec un objectif qui sera ensuite repris par les art. 151 et suivants du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Dans ce contexte, l'Union s'engage également à contribuer à la lutte contre l'« exclusion sociale » et à favoriser l'accomplissement d'autres objectifs qui, désormais, sont de plus en plus présents dans la réglementation internationale. Parmi ceux-ci, citons celui du « développement durable de la planète » et de l'« élimination de la pauvreté », aux termes de l'art. 3, alinéa 5 du TUE. Ces objectifs sont à l'origine d'une série d'interventions par l'UE, qui reprennent le concept de « *decent work* » et en font un outil central dans la lutte contre la pauvreté et pour atteindre un développement équitable, inclusif et durable pour la planète, conformément à plusieurs conventions et documents de l'Organisation internationale du Travail (OIT)³⁰.

La formulation la plus ancienne du concept au sein de l'organisation de Genève a fait sienne les contenus d'un débat international sur le développement durable. Un débat caractérisé en particulier par la prise de conscience de devoir faire face simultanément, dans un contexte de plus en plus mondialisé, à une crise environnementale et à une crise économique et sociale³¹. Afin de pouvoir les surmonter toutes les deux, il paraît nécessaire d'adopter une approche unitaire, en proposant ainsi un modèle de développement capable de satisfaire les besoins actuels, sans obérer la satisfaction des besoins des générations à venir³².

³⁰ Cf. le dit *Decent Work Agenda* de 1999 et la Déclaration de 2008 sur la Justice sociale pour une mondialisation équitable, ainsi que l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable, signé en 2015. Concernant ces interventions, voir T. Treu, *OIL: un secolo per la giustizia sociale*, dans V. Ferrante (dir.), *A tutela della prosperità di tutti. L'Italia e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro a un secolo dalla sua istituzione*, op. cit., p. 1 sq.

³¹ Voir à ce sujet le contenu des travaux au sein de la Conférence de l'OIT de 2007, repris et relancés ensuite par la Conférence de l'ONU qui s'est déroulée à Rio de Janeiro en 2012 et de nouveau par la Conférence de l'OIT de 2013. Cf. ISFOL - M. T. Pelleschi, *Sviluppo sostenibile, lavoro dignitoso, green jobs; gli imperativi del Rapporto ILO 2023*, consultable sur le site <https://ao.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/1704>; L. Catalini, C. Falasca, T. Federico (trad.), *Il futuro che vogliamo*, qui peut être consulté sur le site <http://comitatoscientifico.org/temi%20SD/documenti/il%20futuro%20che%20vorremo.pdf>.

³² La définition officielle du concept de développement durable proposée en 1987 par la Commission « Brundtland » est, dans tous les cas, très étendue et comprend d'autres problématiques en plus de celles examinées ici. Parmi celles-ci par exemple, on trouve la croissance démographique et le rôle des institutions au niveau national et international. Cf. A. Lanza, *Sviluppo sostenibile*, Bologna, 2006; dans le cadre spécifique du travail, voir V. Ferrante, *Diritti dei lavoratori e sviluppo sostenibile*, dans Jus-online, 2023, n° 4, p. 349 sq.

Les lignes d'intervention de la Stratégie de Lisbonne et de la Stratégie européenne 2020 s'insèrent parfaitement avec l'ensemble de ces thèmes. Dans le cadre de la Stratégie européenne en particulier, la Commission européenne a mis en place la Plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale en 2010 et le Socle européen des droits sociaux de 2017, adopté par le parlement européen et par le Conseil de la Commission le 17 novembre à Göteborg³³. Avec ce socle, les institutions communautaires, conscientes de la détérioration non seulement des conditions de travail, mais aussi des conditions de vie des personnes après la crise économique et financière de 2008, se sont engagées à relancer l'Europe sociale³⁴. Il s'agit en effet d'un document qui élargit le catalogue des droits déjà présents au niveau européen et qui en renforce le contenu.

À ce sujet, l'affirmation, présente dès le préambule du Socle, selon laquelle la Charte de Nice est essentielle pour le modèle social européen est significative³⁵. L'absence d'une valeur juridique précise permet en outre au socle d'évoquer des catégories très étendues de droits proclamés à l'aide de vingt principes regroupés dans les chapitres suivants : « Égalité des chances et accès au marché du travail » (Chapitre I), « Conditions de travail équitables » (Chapitre II) et « Protection et intégrations sociales » (Chapitre III)³⁶.

Dans le détail, nombre de principes du socle sont consacrés aussi bien à la lutte contre la pauvreté des personnes (indépendamment du fait qu'elles travaillent ou non) qu'à la lutte contre le phénomène spécifique de la pauvreté au travail. Les chapitres I, II et III en effet sont consacrés respectivement à la sécurité sociale et aux principes directeurs pour assurer des conditions de travail équitables. Dans ce contexte, notons le sixième principe du chapitre II, particulièrement utile à nos fins, qui affirme qu'« [u]n salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de

³³ J.O. 428/09 du 13.12.2017. Concernant ce socle en général, voir M. Corti (dir.) *Il Pilastro Europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, Milano, 2021, avec remarques critiques, S. Giubboni, *Appunti e disappunti sul pilastro europeo dei diritti sociali*, dans *Quaderni cost.*, 2017, n° 4, p. 953 sq., ainsi que l'analyse plus récente de G. Gotti, *L'implementazione partecipata del pilastro europeo dei diritti sociali: "nuovo inizio" e vecchi problemi*, sur le site www.rivistaaic.it/it, 2021, n° 1.

³⁴ Cf. M. Borzaga, *Le politiche dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dell'Unione Europea in tema di contrasto alla povertà*, dans *LD*, 2019, n° 1, p. 75 sq.

³⁵ Cf. point 5.

³⁶ Cf. S. Leone, *I diritti sociali nel sistema della Carta di Nizza*, op. cit., p. 368. Aux mesures citées ci-dessus s'ajoute également le plan d'action qui accompagne le socle, approuvé par la Commission le 4 mars 2021 (COM (2021), 102 final). On peut identifier trois objectifs orientant sa mise en œuvre : la promotion de l'emploi, l'activité de formation et la réduction du nombre de personnes à risque de pauvreté.

satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi » (lettre b). Le cinquième principe de ce même chapitre est tout aussi important en établissant qu'« [i]ndépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation » (lettre a) et que « [d]es formes innovantes de travail garantissant des conditions de travail de qualité doivent être favorisées » (lettre c), tout en précisant que « [l]a flexibilité nécessaire doit être garantie pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique » (lettre b).

4. Contenu et champ d'application. Les directives UE en matière de salaire minimum et sur le travail via des plateformes numériques

L'approche du *decent work* dans le cadre européen signale la nécessité d'élargir l'attention à d'autres éléments pour délimiter son identification. Cela se réfère à la garantie de certains droits minimaux, dont celui à une juste rétribution, à une protection sociale appropriée et à des conditions de travail saines et sûres. Le concept comprend non seulement le travail subordonné en entreprise, mais aussi le vaste univers du travail illégal (ou, selon la terminologie européenne, « non déclaré ») qui se soustrait depuis toujours aux droits du travail et représente le plus grand défi dans l'engagement à construire une société meilleure. La lutte contre la pauvreté au travail dans la perspective du développement durable est alors entendue comme l'équilibre entre croissance économique et justice sociale.

On retrouve des traces du *decent work* tel que défini ci-dessus principalement dans les articles qui évoquent, au plus haut niveau des sources de droit de l'UE, la primauté de la dignité humaine, les droits fondamentaux et les objectifs sociaux de l'Union³⁷. Ensuite, certaines directives récentes sont particulièrement intéressantes³⁸. Nous nous référons plus explicitement aux directives 2019/1152/UE sur les conditions de travail transparentes et

³⁷ Nous nous référons aux art. 2 et 3 du TUE, aux art. 151 sq. du TFUE, aux art. 31, alinéa 1 et 34, alinéa 3 de la Charte de Nice déjà analysés dans le § 2.

³⁸ Cf. M. Biasi, *Il decent work tra politica e sistema*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 1.

prévisibles³⁹, 2019/1158/UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée⁴⁰, 2022/2041/UE relative à des salaires minimums adéquats⁴¹, 2024/2831/UE, sur le travail via des plateformes numériques⁴² et 2024/1760/UE, sur ce que l'on appelle la *due diligence*⁴³.

Parmi les directives, on signale en premier lieu la directive 2022/2041/UE adoptée par le Parlement européen et par le Conseil. Celle-ci intervient sur la pauvreté au travail au moyen de mesures directes visant à satisfaire les besoins des travailleurs et de leurs familles⁴⁴, sur la base des dispositions du droit primaire de l'Union et des textes qui lui sont étroitement liés, contenues dans l'art. 3 du TUE, l'art. 151 du TFUE, l'art. 31, alinéa 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'art. 4 de la Charte sociale européenne⁴⁵, ainsi que dans le sixième principe du Chapitre II du Socle social européen analysé plus haut⁴⁶.

³⁹ JOUE 187 du 17.7.2019. Pour un commentaire, voir, parmi d'autres, I. Ingravallo, *Le cadre européen: la directive (UE) 2019/1152*, dans D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, A. Trojsi (dir.), *Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Modena, 2023, p. 25 sq.

⁴⁰ JOUE 188 du 12.7.2019. Pour un commentaire, voir, parmi d'autres, E. Chierigato, *Conciliazione vita-lavoro: la nuova Direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare*, dans LG, 2020, n° 2, p. 603 sq.

⁴¹ JOUE 275 du 25.10.2022. Pour un commentaire, voir G. Sigillò Massara, *Prime osservazioni sulla direttiva europea sul salario minimo*, dans MGL, 2022, n° 3, p. 603 et sq. et enfin, P. Albi (dir.), *Salario minimo e salario giusto*, Torino, 2023.

⁴² JOUE du 11.11.2024. À ce propos, voir EURES, *L'UE propose une directive per tutelare i diritti dei lavoratori delle piattaforme digitali*, consultable sur le site <http://ec.europa.eu/eures/public/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17-it>; V. Cangemi, *Lavoro povero e non dignitoso. Il caso delle piattaforme digitali*, op. cit.; A. Alaimo, *Introduzione*, sur le site www.lavorodirittieuropa, 2022, n° 1.

⁴³ JOUE du 5.5.2024. Pour un commentaire, y compris dans une perspective comparative, voir V. Brino, *Lavoro dignitoso, filiere globali di fornitura e accordi transazionali: il ruolo dell'OIL*, dans L. Mechi, A. Sitzia (dir.), *Cento anni nell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Prospettive storiche e giuridiche nella partecipazione italiana*, op. cit., p. 409 sq. Sur le sujet, voir également O. Razzolini, *Il lavoro povero nella catena contrattuale degli appalti. Spunti di riflessione*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 1.

⁴⁴ Cf. le considérant n° 9.

⁴⁵ L'art. 4 cité se réfère explicitement à la rémunération équitable, dans le but d'assurer un niveau de vie décent. Sur la valeur de cette charte pour les pays membres de l'UE, voir G. Palmisano, *L'Europa dei diritti sociali. Significato, valore e prospettive della Carta sociale europea*, Bologna, 2022.

⁴⁶ Cf. les considérants de n° 1 à n° 5.

Plus particulièrement, la directive souligne que ces exigences minimales, si elles sont prévues par le droit national ou les conventions collectives⁴⁷, présentent des avantages certains pour lutter contre l'augmentation du phénomène des *working poor*, qui a pris une ampleur importante au cours de la dernière décennie, ainsi que pour les entreprises de l'espace européen⁴⁸. Les effets positifs comprennent : le maintien du pouvoir d'achat des rémunérations⁴⁹, la lutte contre la pauvreté au niveau de chaque pays⁵⁰, la réduction des inégalités salariales, en particulier entre femmes et hommes (*gender pay gap*)⁵¹. De plus, dans tous les cas, des salaires minimums appropriés doivent être considérés comme un préalable fondamental afin d'obtenir une croissance économique et sociale équitable, inclusive et durable⁵².

En outre, la volonté qui ressort de cette directive est de garantir l'accès à des salaires minimums, y compris en dehors du travail subordonné traditionnel⁵³. Il a déjà été remarqué en effet que la pauvreté au travail ne concerne pas que le travail salarié, mais aussi, et de façon peut-être encore plus importante, le vrai travail indépendant⁵⁴, bien que la formule adoptée par le législateur européen pour définir le champ d'application aux termes de l'art. 2 est loin d'être claire à cet égard⁵⁵.

⁴⁷ Cf. le considérant n° 7.

⁴⁸ Cf. les considérants de n° 7 à n° 9.

⁴⁹ Cf. le considérant n° 9. Il a été observé que l'absence de protection salariale des travailleurs entraîne un préjudice pour l'ensemble des entreprises parce qu'elle réduit la demande de biens et de services, ce qui déclenche une spirale négative, où la capacité réduite de consommer freine la croissance économique. Cf. P. Lambertucci, *Il lavoro povero: un itinerario per la ricerca*, op. cit., et G. Proia, *Working poor e "dintorni"*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 1.

⁵⁰ Cf. le considérant n° 9.

⁵¹ Cf. les considérants de n° 8 à n° 10. Il est vrai en effet que la pauvreté au travail touche des personnes de tout type, mais il est également vrai que l'âge, le sexe et d'autres caractéristiques personnelles peuvent constituer un facteur augmentant le risque de pauvreté au travail ; sur ce point, voir plus dans le § 1. En ce qui concerne le problème de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et les mesures de lutte correspondantes rédigées au niveau européen, voir la récente directive 2023/970/UE, dans le J.O. 132 du 17.5.2023, qui vise à renforcer l'application du principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

⁵² Cf. le considérant n° 7.

⁵³ Cf. le considérant n° 21.

⁵⁴ Sur ce point, voir *supra*, § 1.

⁵⁵ Elle se réfère plus précisément à « tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou des pratiques en vigueur

Parmi les directives indiquées ci-dessus, nous signalons en outre la directive 2024/2831/UE adoptée par le Parlement européen et par le Conseil, visant l'amélioration des conditions de travail via des plateformes numériques. Cette proposition répond à l'art. 3 du TUE, à l'art 31, alinéa 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et, sur la lancée des politiques plus récentes de l'Union en matière sociale, au principe 5 présent dans le Chapitre II du Socle européen des droits sociaux analysé plus haut⁵⁶.

Dans cette directive, la notion de travail décent telle que décrite ci-dessus est présente à la fois dans la garantie de droits minimaux, par le biais de multiples références au corpus de règlements européens en matière de conditions et de protection des travailleurs dans toute l'Union⁵⁷ et dans le champ d'application, étendu dans certaines de ses parties à tous les travailleurs, par la reconnaissance d'une série de droits applicables de manière transversale, c'est-à-dire, indépendamment d'un lien formel de subordination⁵⁸, aussi bien aux salariés qu'aux personnes qui sont, de fait, dans une condition de dépendance⁵⁹. Enfin, la directive aborde le défi principal, c'est-à-dire la lutte contre la (nouvelle) pauvreté au travail dans la perspective du développement durable, qui requiert cependant des outils juridiques visant les nouvelles conditions de travail via des plateformes⁶⁰.

Il a déjà été observé, au demeurant, que le travail « non déclaré » ou « informel » constitue l'une des causes principales de la pauvreté au travail et que ce phénomène se manifeste typiquement dans les formes actuelles de travail numérique ⁶¹. On estime en effet que ce secteur compte plusieurs

dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice ». La disposition serait donc marquée par une ambiguïté préjudiciable, dans la mesure où elle lie l'accès à la protection salariale offerte par la directive à la fois aux concepts nationaux de « contrat de travail » (ou « relation de travail ») et au concept correspondant élaboré par la Cour de justice. Cf. E. Menegatti, *Il salario minimo europeo*, dans F. Carinci, A. Pizzoferrato (dir.), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Torino, 2021, p. 309. Sur la notion de travailleur dans le droit de l'Union européenne, voir, entre autres, L. Battista, *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione europea*, dans *ADL*, 2021, n° 3, p. 624 sq.

⁵⁶ Cf. les considérants de n° 1 à n° 3.

⁵⁷ Cf. le considérant n° 10.

⁵⁸ Voir en particulier dans le Chapitre III consacré à la « gestion algorithmique », les art. 6, 7 et 8 concernant la transparence dans l'utilisation des systèmes de décision et le contrôle humain des systèmes automatisés. Cf. A. Boscati, *Presentazione del focus*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 2.

⁵⁹ Voir art. 1, alinéa 2.

⁶⁰ Cf. le considérant n° 14.

⁶¹ Voir *supra*, § 1.

millions de travailleurs risquant d'être qualifiés comme des travailleurs indépendants alors qu'ils ne le sont pas. Cela entraîne le risque qu'ils subissent des conditions de travail revues à la baisse ou, autrement dit, que la reconnaissance de leurs droits à un travail décent, en partant du droit à une rétribution équitable, soit réduite ou incomplète⁶². D'où l'intervention spécifique et caractérisante de la directive en matière de qualification erronée de la relation de travail, au moyen de la réglementation de la présomption de subordination, non rétroactive et réfragable par la plateforme, conformément aux art. 4 et 5⁶³.

5. Les potentialités du travail décent dans la perspective des sources juridiques supranationales (conventionnelles et européennes) et nationales

Cela étant dit, la question des implications du *decent work* en cohérence avec le cadre juridique prédéfini mérite d'être mentionnée.

Le premier point concerne l'identification de la notion même de travail décent, qui fait l'objet d'interprétations très diverses⁶⁴.

Nous avons déjà mentionné précédemment que ce concept n'établit pas de seuils ou de valeurs maximales pour ses contenus, mais qu'il garantit des droits minimaux.

C'est un but fluctuant, un objectif dont le fondement universel se trouve dans la valeur de la dignité humaine et du travail, qui évolue dans le temps et dans l'espace, aux côtés des transformations sociales et économiques.

De plus, ce concept indique un objet et un champ d'intervention plus large que la relation de travail subordonnée. Les façons dont le travail et l'entreprise se présentent dans l'économie mondiale sont ainsi mieux reflétées qu'avec les catégories traditionnelles et suggèrent le besoin d'une nouvelle

⁶² Cf. dans le même esprit le considérant n° 11 de la directive 2022/2041/UE.

⁶³ Sur laquelle se concentrent, y compris dans une perspective comparative, M. Peruzzi, *Questioni probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma*, M. Biasi, *Il lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*, A. Olivieri, *La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall'esempio spagnolo alla proposta di Direttiva europea*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 1.

⁶⁴ Cf. G. Proia, *Working poor e "dintorni"*, *op. cit.*, et les autres références doctrinales qu'il contient sur ce point.

règlementation qui ne dépende pas de l'existence d'un lien de dépendance au sens propre, afin que le travail devienne décent pour tous.

En ce sens, il est nécessaire, dans une perspective d'avenir, d'élargir le champ d'application de l'outil règlementaire à des formes de travail plurielles et, en particulier, à toutes les activités de l'économie informelle (anciennes et actuelles), y compris aux prestations de travail numérique pour lesquelles le risque de se voir refuser les droits nécessaires à un travail décent est l'un des plus élevés.

Enfin, cette conception du travail décent exprime l'idée selon laquelle l'équilibre entre croissance économique et justice sociale est nécessaire à la lutte contre la pauvreté et au développement durable.

Cette conception sous-tend différentes normes internationales conventionnelles au sein de l'OIT. Des normes qui, depuis 1999, en promouvant des conditions de travail décentes, expriment la *summa*, mais aussi le point de départ et l'essence même de la mission de l'OIT depuis sa date de création⁶⁵. Du reste, cette conception du travail décent est déjà présente dans le droit du travail des différents États. Cela n'est pas étonnant, vu que les protections contenues dans les sources supranationales se réfèrent normalement à des standards de protection qui sont généralement déjà garantis (et ce, souvent de manière étendue) par les lois nationales⁶⁶.

En ce qui concerne la réglementation italienne, un bon exemple est justement le droit à une rémunération équitable qui est représenté par l'association des dispositions des art. 4, alinéa 1 et 36, alinéa 1 de la Constitution, selon lesquelles la pleine affirmation du travail, en tant que « droit » auquel correspond un devoir des pouvoirs publics et non une simple aspiration individuelle, doit être liée à un revenu adéquat, c'est-à-dire proportionné et suffisant⁶⁷. L'existence d'une telle correspondance n'est cependant pas une garantie d'application s'il est vrai qu'en Italie, en l'absence de minimas légaux fixés par les pouvoirs publics, le droit affirmé par la Constitution n'est assuré, sur recours de l'individu, que par la jurisprudence en se référant aux conventions collectives. Il est certain toutefois qu'il n'est pas toujours simple de déterminer la mesure du salaire dû, tant que n'est pas mise en œuvre la deuxième partie de l'art. 39 de

⁶⁵ À ce propos, voir T. Treu, *OIL: un secolo per la giustizia sociale*, dans V. Ferrante (dir.), *A tutela della prosperità di tutti. L'Italia e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro a un secolo dalla sua istituzione*, op. cit.

⁶⁶ Cf., entre autres, Del Punta, *Diritto del lavoro*, Milano, 2020 ; F. Carinci, *La dimensione istituzionale dell'Unione Europea*, dans F. Carinci, A. Pizzoferrato, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Torino, 2021, p. 11 sq.

⁶⁷ Sur ce thème, voir, entre autres, A. Bellavista, *Il contrasto alla povertà lavorativa e il salario minimo legale all'italiana*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 1.

la Constitution⁶⁸, qui devrait garantir l'efficacité générale (*erga omnes*) des conventions collectives conclues au niveau national selon le principe de la représentation majoritaire.

Mais nous pouvons également nous référer aux dispositions de l'article 38 de la Constitution, qui représente la pierre angulaire du développement législatif du droit à des « moyens suffisants », tant en termes de soutien aux travailleurs, face à une liste non exhaustive d'évènements générateurs de besoins (accident, maladie, invalidité, vieillesse, chômage involontaire) qu'en termes d'interventions en faveur des personnes en situation de pauvreté et de marginalisation sociale⁶⁹.

Dans cette perspective, il convient également de mentionner les articles 2 et 41, alinéa 2 de la Constitution, qui posent à la liberté d'initiative économique les limites infranchissables de la sécurité, de la liberté et de la dignité humaine et qui sous-tendent l'obligation fondamentale de protection de l'intégrité physique et morale, qui incombe à l'employeur en vertu de l'article 2087 du Code civil italien⁷⁰.

6. La lutte contre la pauvreté au travail à la lumière des sources juridiques italiennes et rapport avec le droit européen. Remarques conclusives

Comme nous l'avons observé précédemment, le discours sur la dignité du travail ne s'arrête pas une fois que des protections salariales légales sont mises en place⁷¹ et parce que l'expérience montre qu'en Italie les travailleurs pauvres pour des raisons salariales sont une minorité. Ce sont plutôt les périodes réduites de travail qui sont le vrai problème : trop peu d'heures par

⁶⁸ Sur ce sujet, voir entre autres V. Leccese, *Contratti collettivi e dignità e libertà di chi lavora*, C. Zoli, *Ruolo e limiti della contrattazione collettiva e della giurisprudenza nella determinazione di livelli retributivi adeguati*, sur le site www.lavorodirittieuropa.it, 2022, n° 1. Dans la jurisprudence, voir la récente décision de cassation n° 277711 du 2 octobre 2023, ainsi que les précédents pour la mise en œuvre du concept constitutionnel sur la juste rémunération et les indications présentes dans la directive 2022/2041/UE, auxquels la décision se réfère abondamment.

⁶⁹ À ce sujet, voir entre autres M. Persiani, M. D'Onghia, *Diritto della sicurezza sociale*, Torino, 2022.

⁷⁰ Cette obligation de protection qui se trouve à la base de toutes les autres obligations de protection a été règlementée bien avant la protection des consommateurs, en accord avec l'exécution de bonne foi du contrat aux termes de l'article 1375 du Code civil italien.

⁷¹ Voir *supra*, § 1.

jour et trop peu de mois par an⁷². De ce point de vue, il convient de souligner qu'au-delà de la définition législative mettant l'accent sur une flexibilité utile aux travailleurs pour concilier travail et vie privée, le travail à temps partiel prend souvent une forme involontaire, c'est-à-dire imposée et non choisie⁷³. Il peut être alors difficile de percevoir de son travail un revenu suffisant pour vivre dignement⁷⁴. Ce que les travailleurs, et surtout les travailleuses, se voient offrir sont souvent des temps partiels de type « vertical », qui se concentrent sur les week-ends ou les soirées⁷⁵.

Le législateur italien en avait pleinement conscience au moment où il eut à régler l'emploi à horaires réduits pour la première fois dans le droit interne⁷⁶. Les innovations législatives les plus récentes n'ont toutefois pas aidé à renforcer la finalité originelle du travail à temps partiel. En effet, depuis le décret législatif n° 276/2003 (dit « Loi Biagi »), la valorisation de la négociation individuelle des conditions de travail, dissociée des négociations collectives, a placé la volonté de l'employé dans les mains de l'employeur⁷⁷.

De là vient la considération selon laquelle différents outils peuvent être mis en place pour lutter contre la pauvreté au travail, en agissant sur les dimensions à la fois individuelles et familiales, avec des mesures directes (comme le salaire minimum) et avec des mesures indirectes (par exemple, « l'emploi parallèle »), sur la base de ce qui est prévu par l'art. 9 du chapitre III de la

⁷² Cf. le XXI^e Rapport annuel rédigé par l'Institut national italien de protection sociale (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* ou INPS), consultable sur le site <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxi-rapporto-annuale.html>. Dans le même esprit, voir également le document du Conseil national italien de l'économie et du travail (*Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro* ou CNEL), *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, sur le site https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Consiliatura_XI/DOC_APPROVATI/Salario_minimo_in_Italia_Assemblea_12_10_2023.pdf?ver=2023-10-12-131211-780.

⁷³ Voir le § 1.

⁷⁴ Cf. M. Borzaga, *La povertà nonostante il lavoro in Italia alla luce del contesto internazionale ed europeo*, op. cit.

⁷⁵ Cf. M. Ballestrero, G. De Simone, *Diritto del lavoro*, Torino, 2022, p. 490.

⁷⁶ Sur cette période, voir S. Grasselli, *Il lavoro tempo parziale*, Padova, 1968; B. Borgogelli, *Il lavoro a tempo parziale (con particolare riferimento al lavoro femminile)*, dans RGL, 1980, I, p. 333 sq. et 1981, I, p. 179 sq., S. Scarponi, *Riduzione e gestione flessibile del tempo di lavoro*, Milano, 1988 ; M. Brollo, *Il lavoro subordinato a tempo parziale*, Napoli, 1991.

⁷⁷ Cf. P. Lambertucci, *Il lavoro povero: un itinerario per la ricerca*, op. cit.

directive 2019/1152/UE⁷⁸, et par le décret législatif n° 104/2022, qui a transposé son contenu dans la législation italienne⁷⁹.

Si l'on s'intéresse au domaine du travail non subordonné, il semble difficile d'affirmer que le travail indépendant ne peut pas être inclus dans le cadre constitutionnel de la protection du travail sous toutes ses formes et applications, conformément à l'art. 35, alinéa 1 de la Constitution italienne. En effet, la protection du travail subordonné (en vertu de l'art. 3, alinéa 2 de la Constitution) ne peut pas exclure l'extension des protections lorsque celles-ci sont compatibles avec l'absence de contrôle sur la phase d'exécution de la prestation de travail. Ces protections concernent les droits du travail, comme dans le cas de la garantie de la rémunération ou de la protection de la santé et de la sécurité de ceux qui opèrent aux côtés de travailleurs salariés, de sécurité sociale, comme en cas de maladie entraînant une hospitalisation ou de maternité, ou encore, les politiques actives pour l'emploi (par exemple pour l'accès à la formation professionnelle)⁽⁸⁰⁾.

En ce qui concerne le champ du travail illégal, depuis longtemps le législateur italien s'intéresse de façon spéciale et constante à l'utilisation abusive du système du travail indépendant pour dissimuler des relations de travail subordonnées⁸¹. À ce sujet, on peut trouver des indications utiles dans le droit pénal italien, dès lors que, parmi les indices prouvant l'infraction de prêt illicite de main-d'œuvre et d'exploitation du travail en vertu de l'art 603-bis du Code

⁷⁸ Art. 9 : 1. Les États membres veillent à ce qu'un employeur n'interdise pas à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs, en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, et qu'il ne le soumette pas à un traitement défavorable pour cette raison. 2. Les États membres peuvent fixer des conditions relatives aux recours par les employeurs à des restrictions pour incompatibilité pour des motifs objectifs, tels que la santé et la sécurité, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflits d'intérêts.

⁷⁹ Cf. art. 8 du décret législatif cité, commenté par M. D'Aponte, dans *Il cumulo di impieghi* (art. 8, d.lgs. n. 104/2022), dans D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, A. Trojsi (dir.), *Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, op. cit. p. 318 sq.

⁸⁰ En effet, le risque d'obtenir une reconnaissance réduite ou incomplète des droits protégeant un travail décent concerne également les services rendus par un vrai travailleur indépendant ; voir *supra*, § 1 et 3. Enfin, du point de vue de la protection de la rémunération, voir O. La Tegola, *Le fonti di determinazione del compenso nel lavoro non subordinato*, Bari, 2022. Sur ce sujet, nous signalons de plus la récente loi n° 49/2023 en matière de rémunération équitable des prestations professionnelles. Pour un commentaire, voir O. Vanin, *La natura giurisdizionale del parere di congruità dei compensi professionali nella prospettiva del Regolamento Bruxelles I-bis: prime riflessioni all'indomani della legge 21 aprile 2023, n° 49*, dans *NLCC*, n° 3, 2023, p. 572 sq.

⁸¹ Cf. V. Ferrante, *Libertà economiche e diritti dei lavoratori. Il contrasto al lavoro non dichiarato nella legislazione internazionale, europea e nei trattati commerciali*, op. cit., p. 8.

pénal italien, le législateur a inséré, à l'alinéa 3, la violation de protections relatives au travail décent. Il s'agit de violations répétées de la réglementation en matière de rémunération, d'horaires de travail, de contrôle sur la prestation de travail, de santé et de sécurité et même de conditions de logement, lorsque le travailleur est hébergé directement par l'employeur, comme cela arrive souvent dans certains secteurs.

Un autre choix particulièrement intéressant au niveau de la technique réglementaire concerne celui de la directive 2024/2831/UE sur le travail via des plateformes, qui serait de présumer pour ces travailleurs une relation de travail subordonnée, tout en reconnaissant des contenus de protection innovants, tant en faveur des travailleurs indépendants qu'en faveur des travailleurs subordonnés. Le potentiel du travail décent au demeurant consiste exactement en cela : défier la pauvreté pour l'éradiquer dans une perspective de développement durable qui, cependant, requiert également des mesures et des outils juridiques tenant compte de la complexité des nouvelles conditions de travail qui, à l'avenir, seront de plus en plus répandues à la suite de la transition numérique de l'économie.

References

- Ahrendt, D., et al. (2017). *In-work poverty in EU*. Sur le site <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/work-poverty-eu>.
- Alaimo, A. (2022). *Introduzione*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Albi, P. (Dir.). (2023). *Salario minimo e salario giusto*. Torino.
- Alessi, C. (2022). *Alcune osservazioni sul progetto di ricerca "Working Poor N.E.E.D.S.: New Equity, Decent Work and Skills"*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Alessi, C. (2023). *Retribuzione e orario di lavoro nelle strategie dell'OIL*. Dans V. Ferrante (Dir.), *A tutela della prosperità di tutti. L'Italia e l'Organizzazione internazionale del lavoro a un secolo dalla sua istituzione* (p. 103 sq.). Torino.
- Badiou, A. (2016). *Notre mal vient de plus loin*. Paris.
- Ballestrero, M., & De Simone, G. (2022). *Diritto del lavoro*. Torino.
- Barbieri, P. (2019). *Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di contrasto*. Dans *LD*, n° 1, p. 5 sq.
- Battista, L. (2021). *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione europea*. Dans *ADL*, n° 3, p. 624 sq.
- Bellavista, A. (2022). *Il contrasto alla povertà lavorativa e il salario minimo legale all'italiana*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Biasi, M. (2022). *Il decent work tra politica e sistema*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Biasi, M. (2022). *Il lavoro tramite piattaforma e presunzione relativa di subordinazione: ABC-Test californiano e proposta di Direttiva europea a confronto*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Bifulco, R. (2004). *Dignità umana e integrità genetica nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*. Sur le site AA.VV., *Scritti in onore di Livio Paladin*, Vol. 1 (p. 238 sq.). Napoli.
- Bifulco, R., Cartabia, M., Celotto, A. (Dir.). (2001). *L'Europa dei diritti. Commento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*. Bologna.
- Borgogelli, B. (1980). *Il lavoro a tempo parziale (con particolare riferimento al lavoro femminile)*. Dans *RGL*, 1980, I, p. 333 sq., et 1981, I, p. 179 sq.
- Borzaga, M. (2019). *Le politiche dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dell'Unione Europea in tema di contrasto alla povertà*. Dans *LD*, n° 1, p. 63 sq.
- Boscati, A. (2022). *Presentazione del focus*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 2.

- Brino, V. (2022). *Lavoro dignitoso, filiere globali di fornitura e accordi transazionali: il ruolo dell'OIL*. Dans L. Mechi & A. Sitzia (Dir.), *Cento anni nell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Prospettive storiche e giuridiche nella partecipazione italiana* (p. 409 sq.). Milano.
- Brollo, M. (1991). *Il lavoro subordinato a tempo parziale*. Napoli.
- Brollo, M. (2022). *Introduzione: "PRIN" sui bisogni dei lavoratori poveri e dintorni*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Calafà, L. (2022). *La dignità e il lavoro ai margini*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Cangemi, V. (2023). *Lavoro povero e non dignitoso. Il caso delle piattaforme digitali*. Sur le site ADL, n° 1, p. 36 sq.
- Carinci, F. (2021). *La dimensione istituzionale dell'Unione Europea*. Dans F. Carinci & A. Pizzoferrato (Dir.), *Diritto del lavoro dell'Unione europea* (p. 11 sq.). Torino.
- Catalini, L., Falasca, C., & Federico, T. (Trad.). (2022). *Il futuro che vogliamo*. Sur le site <http://comitatoscientifico.org/temi%20SD/documenti/il%20futuro%20che%20vorremo.pdf>.
- Cavaliere, S. (2020). *Il concetto di dignità umana nel diritto internazionale ed europeo: una breve nota ricostruttiva*. Dans *Euro-Balkan Law and Economics Review*, n° 2, p. 1 sq.
- Cervia, S. (2013). *Nuove povertà. Vulnerabilità sociale e disuguaglianze di genere e generazioni*. Pisa.
- Chierigato, E. (2020). *Conciliazione vita-lavoro: la nuova Direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare*. Dans *LG*, n° 2, p. 603 sq.
- CNEL. (2023). *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*. Sur le site https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Consiliatura_XI/DOC_APPROVATI/Salario_minimo_in_Italia_Assemblea_12_10_2023.pdf.
- Coin, F. (2023). *Le grandi dimissioni. Il rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*. Torino.
- Corti, M. (2021). *Povertà e lavoro: le nuove sfide per il diritto*. Dans *Jus-online*, n° 4, p. 150 sq.
- Corti, M. (Dir.). (2021). *Il Pilastro Europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*. Milano.
- Couley, H., Gottardi, D., Healy, G., Mikolajczyk, B., & Peruzzi, M. (2019). *The gender pay gap and social partnership in Europe. Findings from "close the deal, fill the gap"*. Abingdon.
- D'Aponte, M. (2022). *Il cumulo di impieghi (art. 8, d.lgs. n. 104/2022)*. Dans D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, & A. Trojsi (Dir.), *Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022* (p. 318 sq.). Bergamo.

- Del Punta, R. (2020). *Diritto del lavoro*. Milano.
- Dovis, P., Saraceno, C. (2011). *I nuovi poveri: politiche per le disuguaglianze*. Torino.
- Ferrante, V. (2017a). *Crisi finanziaria*. Dans V. Ferrante, *Dal contratto al mercato. Evoluzioni recenti del diritto del lavoro alla luce del Jobs Act* (p. 243 sq.). Torino.
- Ferrante, V. (2017b). *Prefazione*. Dans V. Ferrante (Dir.), *Economia informale e politiche di trasparenza*. Milano.
- Ferrante, V. (2020). *Libertà economiche e diritti dei lavoratori. Il contrasto al lavoro non dichiarato nella legislazione internazionale, europea e nei trattati commerciali*. Milano.
- Ferrante, V. (2023). *Diritti dei lavoratori e sviluppo sostenibile*. Dans *Jus-online*, n° 4, p. 349 sq.
- Filandri, M. (2022). *Lavorare non basta*. Bari-Roma.
- Giubboni, S. (2017). *Appunti e disappunti sul pilastro europeo dei diritti sociali*. Dans *Quaderni costituzionali*, n° 4, p. 953 sq.
- Gotti, G. (2021). *L'implementazione partecipata del pilastro europeo dei diritti sociali: "nuovo inizio" e vecchi problemi*. Sur le site www.rivistaaic.it/it, n° 1.
- Grasselli, S. (1968). *Il lavoro tempo parziale*. Padova.
- Han, B.-C. (2020). *L'expulsion de l'autre*. Presses Universitaires de France (PUF).
- Ingravallo, I. (2023). *Le cadre européen : la directive (UE) 2019/1152*. Dans D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Filì, & A. Trojsi (Dir.), *Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022* (p. 25 sq.). Bergamo.
- INPS. (2023). *XXIe Rapport annuel*. Sur le site <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxi/-rapporto-annuale.html>.
- ISFOL - Pelleschi, M. T. (2023). *Sviluppo sostenibile, lavoro dignitoso, green jobs; gli imperativi del Rapporto ILO 2023*. Sur le site <https://ao.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/1704>
- Istat. (2022). *Rapport Istat 2021, Livelli di istruzione e ritorni occupazionali. Anno 2021*. Sur le site <http://www.istat.it/it/files/2022/10/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali-anno-2021.pdf>
- La Tegola, O. (2022). *Le fonti di determinazione del compenso nel lavoro non subordinato*. Bari.
- Lambertucci, P. (2022). *Il lavoro povero: un itinerario per la ricerca*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Lanza, A. (2006). *Sviluppo sostenibile*. Bologna.
- Lassandari, A. (2019). *Oltre la grande dicotomia. La povertà tra subordinazione e autonomia*. Dans *LD*, n° 1, p. 91 sq.

- Leccese, V. (2022). *Contratti collettivi e dignità e libertà di chi lavora*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Leone, S. (2022). *I diritti sociali nel sistema della Carta di Nizza*. Dans C. Amalfitano, M. D'Amico, S. Leone (Dir.), *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea nel sistema integrato di tutela. Atti del convegno svoltosi nell'Università degli studi di Milano a venti anni dalla sua proclamazione* (p. 19 sq.). Torino.
- Lucchiarri, M. (2023). *L'orario di lavoro nella disciplina italiana e dell'OIL*. Dans A. Mechi & A. Sitzia (Dir.), *Cento anni nell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Prospettive storiche e giuridiche nella partecipazione italiana* (p. 301 sq.). Milano.
- Malvestiti, B. (2015). *La dignità umana dopo la "Carta di Nizza". Un'analisi concettuale*. Salerno.
- Menegatti, E. (2021). *Il salario minimo europeo*. Dans F. Carinci & A. Pizzoferrato (Dir.), *Diritto del lavoro dell'Unione europea* (p. 301 sq.). Torino.
- Ministère du Travail et des Politiques sociales italien. (2021). *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia* (Xle rapport annuel). Sur le site <https://www.lavoro.gov.it>
- Olivieri, A. (2022). *La presunzione di subordinazione nel lavoro tramite piattaforma: dall'esempio spagnolo alla proposta di Direttiva europea*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Palmisano, G. (2022). *L'Europa dei diritti sociali. Significato, valore e prospettive della Carta sociale européenne*. Bologna.
- Persiani, M., D'Onghia, M. (2022). *Diritto della sicurezza sociale*. Torino.
- Peruzzi, M. (2022). *Questioni probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Piketty, T. (2013). *Le capital au XXIe siècle*. Paris.
- Proia, G. (2022). *Working poor e "dintorni"*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Razzolini, O. (2022). *Il lavoro povero nella catena contrattuale degli appalti. Spunti di riflessione*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Relazione del Gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia. (2021). Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.
- Roccella, M. (2010). *La condizione del lavoro nel mondo globalizzato fra vecchie e nuove schiavitù*. Dans *Ragion Pratica*, n° 35, p. 419 sq.
- Santucci, R. (2022). *La povertà da lavoro e le tecniche normative di contrasto*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.

- Saraceno, C. (2015). *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*. Milano.
- Saraceno, C., Benassi, D., Morlicchio, E. (2022). *La povertà in Italia*. Bologna.
- Scarponi, S. (1988). *Riduzione e gestione flessibile del tempo di lavoro*. Milano.
- Sigillò Massara, G. (2022). *Prime osservazioni sulla direttiva europea sul salario minimo*. Dans *MGL*, n° 3, p. 603 sq.
- Stiglitz, J. E. (2014). *Le prix de l'inégalité*. Paris.
- Struffolino, V. E. (2021). *La povertà lavorativa in Italia: nuove prospettive di analisi*. *Menabò di Etica ed Economia*, n° 155.
- Treu, T. (2023). *OIL: un secolo per la giustizia sociale*. Dans V. Ferrante (Dir.), *A tutela della prosperità di tutti. L'Italia e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro a un secolo dalla sua istituzione* (p. 1 sq.). Torino.
- Vanin, O. (2023). *La natura giurisdizionale del parere di congruità dei compensi professionali nella prospettiva del Regolamento Bruxelles I-bis: prime riflessioni all'indomani della legge 21 aprile 2023*, n° 49. Dans *NLCC*, n° 3, p. 572 sq.
- Vettor, T. (2018). *Il reddito di inclusione: quale sostegno contro la povertà?* Dans V. Ferrante (Dir.), *Economia informale e strategie di contrasto: a che punto siamo?* *Scritti di Roberta Nunin, Michele Faioli, Tiziana Vettor* (p. 43 sq.). Milano.
- Vettor, T. (2022). *La proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale nel prisma delle fonti internazionali ed europee*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 2.
- Zoli, C. (2022). *Ruolo e limiti della contrattazione collettiva e della giurisprudenza nella determinazione di livelli retributivi adeguati*. Sur le site www.lavorodirittieuropa.it, n° 1.